

**Смолярова М.Л.**

*К.ю.н., доцент, завідувач кафедри трудового, земельного та господарського права Інституту права ім. Володимира Сташиса  
Класичний приватний університет*

## **СОЦІАЛЬНИЙ ХАРАКТЕР СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Реформування оплати праці на даному етапі економічного розвитку України передбачає створення ефективних стимулів до праці, підвищення її якості та продуктивності. Застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці роботодавцем можуть впливати на підвищення рівня життя населення та зниження соціальної напруженості в суспільстві.

Метою наукового дослідження є проведення аналізу сучасної організації систем матеріального стимулювання працівників, які мають суто соціальний характер за колективно-договірним регулюванням та внесення пропозицій щодо їх удосконалення.

Дослідженню питань щодо організації систем матеріального стимулювання працівників приділялась значна увага в правовій науці. Окремі питання винагороди за працю знайшли своє відображення в працях таких вчених-правників у галузі трудового права як О.Д. Зайкін, С.С. Каринський, Р.І. Кондратьєв, М.М. Король, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський та ін.

Проте, очевидним є брак комплексних досліджень щодо аналізу локальних правових актів щодо організації систем матеріального стимулювання на підприємствах.

Під системою матеріального стимулювання праці розуміється сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Системи матеріального стимулювання праці працівників підприємств за їх роллю, призначенням (напрямами стимулювання) можна поділити на декілька груп:

– системи стимулювання, безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників з виплатою винагороди за такі показники;

- системи матеріального стимулювання через пряме підвищення заробітної плати;
- системи, які є одним із засобів забезпечення матеріальної заінтересованості працівників в ефективній господарській діяльності підприємства;
- системи матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер [1].

Важливу роль в довгостроковому матеріальному стимулюванні найманих працівників до тривалої ефективної роботи на підприємстві відіграють соціальні пільги, які надають роботодавці своїм працівникам. Соціальні пільги можуть бути як гарантовані законодавством про працю України, так і локальними правовими актами. Гарантовані державою соціальні пільги обов'язкові для підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності і тому несуть в собі не стимулюючу роль, а роль соціальних гарантій і соціального захисту громадян які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах. До таких пільг належать щорічна оплачувана відпустка, допомога по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах та інші. Вони мають обов'язковий характер.

Але роботодавець може надавати своїм працівникам пільги передбачені колективним договором, а за його відсутністю передбачені в локальному нормативно-правовому акті, затвердженому ним і погодженому з представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Соціальні системи матеріального стимулювання спрямовані для залучення нових працівників, посилення мотивації до праці на підприємстві, зниження плинності кадрів, стимулювання ефективної і якісної роботи працівників. Крім того, роботодавці, надаючи найманим працівникам соціальні пільги, також ставлять на меті: по-перше, залучення та утримання на підприємстві, в установі та в організації кваліфікованих кадрів, а по-друге, підвищення соціального та матеріального добробуту працюючих. Умови та розміри цих винагород і виплат встановлюються на підприємствах в залежності від результатів та якості праці працівників з урахуванням, в окремих випадках, їх соціального та сімейного стану.

До систем матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер, належать такі системи:

- система участі працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства;

— система соціальних заохочувальних виплат та компенсацій.

Більш стійка заінтересованість працівників у діяльності підприємств, особливо в оновлюванні виробництва та зміцненні фінансового стану, забезпечується через їхню участь у власності цих підприємств. Право придбання працівниками акцій підприємства це можливість не тільки володіти акціями і приймати участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів, а й можливість мобілізації особистих заощаджень громадян для інвестування у виробництво. Наприклад, в Угорщині практика матеріального стимулювання за створення майнового капіталу застосовується тільки для керівників підприємств і організацій. Премія встановлюється за річними результатами роботи підприємства, організації у відсотках до "чистого" прибутку.

Безумовно, система участі працівників в прибутках відіграє важливу роль як для заохочення працівників, так і для досягнення найкращих загальних результатів господарювання, але це ще не вирішує проблеми формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності на підприємстві.

До системи соціальних заохочувальних виплат та компенсацій належать:

- винагороди за річні результати роботи підприємства;
- виплати за вислугу років (безперервний трудовий стаж роботи на підприємстві);
- сплата страхових внесків на медичне, соціальне та пенсійне страхування працівників за рахунок підприємства;
- оплата наймання житла та житлово-комунальних послуг наданих працівникам за рахунок підприємства;
- оплата медичних послуг, наданих працівникам (хірургічні операції, послуги дантистів, довготермінове лікування тощо) за рахунок підприємства;
- оплата харчування працівників в їдальні підприємства;
- оплата підприємством утримання малолітніх дітей працівників у дошкільних навчальних закладах;
- виплата працівникам певної суми на лікування або придбання путівки під час надання йому чергової відпустки;
- надання працівникам додаткових оплачуваних відпусток, пов'язаних із сімейними обставинами (поховання, догляд за хворими членами сім'ї тощо).

Соціальні пільги, які надає роботодавець своїм працівникам, повинні бути привабливі для них і вигідні для сторін трудових правовідносин.

Важливим аспектом формування і розвитку систем мотивації та стимулювання працівників підприємств є врахування принципів розробки подібних систем.

Вчені які займалися дослідженнями питань пов'язаних із матеріальним стимулюванням на підприємствах визначили ряд принципів, яким повинна відповідати існуюча система соціальних пільг для працівників:

- 1). необхідно виявити матеріальні та нематеріальні потреби працівників;
- 2). необхідно в повному обсязі інформувати працівників про соціальні пільги встановлені локальними нормативно-правовими актами;
- 3). встановлені соціальні пільги мають бути економічно виправдані і застосовуватися тільки з урахуванням можливостей підприємства;
- 4). соціальні пільги, які вже надані працівникам державою, не повинні застосовуватися на підприємстві;
- 5). система соціальних пільг повинна бути зрозумілою працівникам і кожен працівник повинен знати за які заслуги йому надається та чи інша пільга [2, с. 94].

На мою думку, важливу роль у стимулюванні працівників на підприємстві також належить таким принципам, як: індивідуальність підходу до стимулювання; гнучкість стимулюючого впливу; оперативність перегляду стимулів; відкритість і об'єктивність інформації про систему стимулювання; доступність стимулу для працівників; поступовість зміни стимулу у бік підвищення; відчутність дієвості стимулу; цілеспрямований розвиток творчої ініціативи працівників підприємств.

Отже, сучасна організація систем матеріального стимулювання працівників на підприємствах повинна базуватися на встановленому загальнообов'язковому порядку матеріального стимулювання найманих працівників на конкретному підприємстві і передбачати гнучкі соціальні пільги, що в свою чергу впливатиме на продуктивність та якість праці.

### **Література**

1. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: Наказ Міністерство праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. [Електронний ресурс] / Міністерство праці та соціальної політики України. – Режим доступу : <http://www.uazakon.com/big/text960/pg1.htm/>.
2. Кайм Р. Социальная политика на предприятии / Р.Кайм // Человек и труд. – 1993. – №12. – С. 93-101.

**Смолярова, М.Л. Соціальний характер системи матеріального стимулювання працівників на підприємствах [Текст] / М.Л. Смолярова // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 252-256.**